

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI EMPIRIS PADA PT KEBON AGUNG PABRIK GULA  
TRANGKIL KABUPATEN PATI)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan untuk memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

**YAYUK EKA SETYO WATI**

**B 200 100 081**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi ilmiah dengan judul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT KEBON AGUNG PABRIK GULA TRANGKIL KABUPATEN PATI)”**

Yang disusun oleh :

**YAYUK EKA SETYO WATI**

**B 200 100 081**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2014

Pembimbing



**(Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si)**

Mengetahui,

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Triyono, SE, Ak, M.Si)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Empiris pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten  
Pati)**

**YAYUK EKA SETYO WATI**

**B 200 100 081**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi R, dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,000 sehingga  $H_1$  diterima dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,000 sehingga  $H_2$  diterima dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Begitupula pada variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,040 sehingga  $H_3$  diterima dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja karyawan dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap anggota organisasi akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Menurut Sabri *et al* (2012) kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan akan membangun komitmen dan antusiasme yang diperlukan orang untuk menerapkan bakat mereka sepenuhnya guna membantu menyelesaikan rencana dan pengendalian yang tidak lain adalah memastikan segala sesuatunya berubah semestinya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan Sabri *et al* (2012).

Sabri *et al* (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian :  
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KEBON AGUNG PABRIK GULA TRANGKIL KABUPATEN PATI”.**

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Danin (2004:10) adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan

memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dicapai sebelumnya. Oleh karena itu kepemimpinan dinyatakan sebagai usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Jadi dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk bekerja secara antusias dalam mencapai tujuan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan individual karyawan yang berfungsi membangkitkan semangat kerjanya untuk mencapai kinerja terbaiknya (Winarno, 2011:74). Menurut Winarno (2011:74) secara umum motivasi mempunyai sejumlah fungsi, antara lain sebagai berikut : Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan, misalnya bekerja, motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang di-*shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk

menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi Sobirin (2007:132). Fungsi Budaya Organisasi. Menurut Sobirin (2007:244) fungsi budaya organisasi sebagai berikut : Budaya sebagai pembeda antara kita dengan mereka dan budaya sebagai pembentuk identitas diri.

### **Kinerja Karyawan**

Brahmasari (2008) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, merupakan data hasil transformasi dari data yang terjenjang dengan memberikan simbol angka secara berjenjang. Data kuantitatif ini didapatkan dari jawaban responden yang berupa pengisian angket.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap berjumlah 293 orang yang bekerja di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010 : 122).

### **Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden. Serta data sekunder diperoleh dari buku-buku literatur seperti jurnal-jurnal, teori pada penelitian, internet, dan literatur lainnya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner langsung yang dibagikan ke PT Kebon Agung Pabrik Gula



Trangkil Kabupaten Pati. Metode kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010 : 199).

### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi.

### **Pengukuran Variabel**

Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diukur dengan skala likert jenjang lima, dengan nilai masing-masing “sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1)”.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan berbagai tahapan yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis regresi berganda, uji koefisiensi determinasi  $R^2$ , uji t dan uji F.

Alat pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis model regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$KK = a + b_1KP_1 + b_2MK_2 + b_3BO_3 + e$$

KK = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

KP<sub>1</sub> = Kepemimpinan

MK<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

BO<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

e = error

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011 :52). Suatu kuesioner, berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur suatu hal, dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. Metode yang digunakan untuk memberi penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*momentproduct correlation, pearson, pearson correlation*) (Agung, 2010 :89-90).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011 : 47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011 :48).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov-Sminov (K-S).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dimana apabila probabilitas signifikannya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011, 139-142).

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel

independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2011 : 105-106).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Hipotesis I**

Hasil analisis regresi berganda dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah  $\beta_1 = 0,590$  dengan parameter positif artinya semakin tinggi tekanan yang dirasakan oleh karyawan, maka keakuratan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas untuk variabel kepemimpinan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima (H1 diterima).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini konsisten dengan penelitian Sabri *et al* (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Hipotesis 2**

Hasil analisis regresi berganda dengan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah  $\beta_2 = 0,430$  dengan parameter positif artinya

semakin tinggi tekanan yang dirasakan oleh karyawan, maka keakuratan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas untuk variabel motivasi kerja yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima (H2 diterima).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini konsisten dengan penelitian Ponto (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis 3**

Hasil analisis regresi berganda dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah  $\beta_3 = 0,187$  dengan parameter positif artinya semakin tinggi tekanan yang dirasakan oleh karyawan, maka keakuratan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas untuk variabel budaya organisasi yaitu  $0,040 < 0,05$  ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima (H3 diterima).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini konsisten dengan penelitian Suprayetno *et al* (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini mengamati pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,450 ( $p = 0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_1$  diterima; artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menggerakkan seluruh potensi sumber daya menjadi lebih efektif.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,179 ( $p = 0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_2$  diterima; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang diinginkan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,077 ( $p = 0,040 < 0,05$ ) sehingga  $H_3$  diterima; artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian lanjutan, yaitu :

1. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di daerah lain seperti di provinsi-provinsi yang ada di Jawa misalnya Jawa Barat atau Jawa Timur, sehingga hasilnya dapat memperkuat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.
2. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. 2010. *Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Garailmu.
- Amsal. 2013. "Tabel Distribusi t" (online), (<http://shantycr7.blogspot.com/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t-lengkap.html>), diakses tanggal 20 November 2013.
- Cahyono, Ari. 2012. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI, Vol.1.
- Danin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro & Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Kurniawan, Agam Rezha. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Kinichi, Angelo dan Robert Kreitner. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5, Penerbit Salemba Empat.
- Mamik. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ekonomi. Program Pascasarjana. Universitas Brawijaya Malang.
- Marlikan, Muchni. 2011. *Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 1 No.01

- Ponto, Nunun Nurjanah. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen. Vol. 8 No. 1.
- Putri, Riza Novita. 2011. *Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Penerbit PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Sabri, Subhan dan Musnadi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN-Raniry Banda Aceh*. Vol 2. Universitas Syariah Kuala Banda Aceh.
- Simamora, Bilson. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Penerbit: STIM YKPN.
- Soegihartono, A. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.3. Universitas Dian nuswantoro.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15, Penerbit CV.ALVABETA. Bandung.
- Suprayetno, Agus dan Ida Ayu Brahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. J@TI, Vol VII. Universitas Diponegoro.
- Tintami, Lila, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada karyawan harian SKT Megawon II*. *Journal of Social and Politic*. Hal 1-8.
- Widodo. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur.
- Winarno, 2011. *Pengembangan Sikap Enterpreneurship dan Intrapreneurship*. Cetakan Pertama. Penerbit PT INDEKS, Jakarta.